

Kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam Rekrutimen Calon Pegawai Negeri Sipil di Provinsi Maluku Utara.

Suryadi S. Abdullah

Dosen Pembimbing : 1. Dr. Dra. F.M.G. Tulusan M.Si.

2. Drs. Salmin Dengo M.Si.

ABSTRACT : *In Law No. 43 Year 1999 on the Principles of Civil Service in the fourth paragraph states that, the government and the organizers of the smooth implementation of national development mainly depends on the perfection and perfection State apparatus State apparatus is substantially dependent on the Civil Service as a Civil Servant So the State apparatus a decisive factor in determining the success or failure of the government to governance and national development. Recruitment of civil service candidates here are the most urgent are in the process of realizing the state apparatus qualification. BKD in this case has the responsibility to make this happen as stipulated in Presidential Decree No. 159 of 2000 Departing from this, the authors are interested in doing research with title Performance Regional Employment Agency (BKD) in overseas recruitment candidates for Civil Servants in the province of North Maluku.*

The purpose of this study is to describe, analyze and know how staffing Agency Regional Performance in Recruitment Candidates for Civil Servants (CPNS) in the province of North Maluku. And what constraints in the implementation of Candidates Recruitment of Civil Servants (CPNS) by the Regional Employment Board of North Maluku province, In this study using qualitative analysis methods presented descriptively by using indicators of Holloway, namely accountability, efficiency, effectiveness, and equity (fairness). From the research that has been conducted on the whole the authors concluded that the implementation of the Recruitment of candidates for Civil Servants conducted by the Regional Employment agency of North Maluku Province normative and procedural already been effective, but there is still infrastructure is still lacking fraction indicated.

Keywords : *Recruitment Candidates Recruitment of Civil Servants*

PENDAHULUAN

Dalam dimensi global dewasa ini secara empirik banyak di temukan presepsi-presepsi masyarakat tentang ketatalaksanaan pemerintah yang tentunya mengarah pada kesan negatif dan dekadensi kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah. presepsi masyarakat

tersebut bisa dilihat dalam berbagai aspek, terutama menyangkut dengan kelembagaan, ketatalaksanaan dan sumberdaya aparatur yang dinilai lamban, inkonsistensi dan Tertutup. Hal lain menyangkut ketimpangan dalam pemerintahan, misalnya sejumlah intrik yang terjadi pada tataran pelaksana

pemerintahan itu sendiri, intrik tersebut kemudian terejewantahkan dalam sebuah praktek yang kita kenal seperti korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN). Presepsi Masyarakat dan gambaran mengenai praktek tersebut secara eksplisit keluar dari apa yang di cita-citakan oleh UUD 1945.

Oleh karenanya ketimpangan tersebut mengundang sebuah reaksi dari pemerintah untuk mencari stimulan yang solutif untuk keluar dari ketimpangan itu, maka lahir sebuah kebijakan pemerintah yakni melakukan sebuah reformasi birokrasi yang pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perubahan dasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah terutama menyangkut dengan telah disebutkan di atas yakni kelembagaan, ketatalaksanaan, dan sumberdaya aparatur.

Dalam berbagai tujuan dan tuntutan reformasi hal yang paling urgen disini ialah penyelenggaraan itu sendiri dimana untuk meraih capaian tersebut tentunya sangat bergantung pada kesempurnaan aparatur negara itu sendiri. Dengan demikian dalam rangka mencapai pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, adil, makmur, dan bermoral tinggi diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara/pemerintah yang bertugas sebagai abdi masyarakat yang harus

menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat dengan dilandasi jiwa independensi etik serta integritas yang menjalankan peran berdasarkan Peraturan Perundang-undangan yang berlandas pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Sehubungan dengan hal tersebut, dalam Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian pada alinea keempat menyebutkan bahwa, kelancaran penyelenggara pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional terutama tergantung dari kesempurnaan aparatur Negara dan kesempurnaan aparatur Negara pada pokoknya tergantung pada Pegawai Negeri. Uraian pada undang-undang tersebut mempunyai kandungan makna yang sangat penting, yang tidak lain aparatur Negara adalah faktor penentu dalam menentukan kegagalan atau keberhasilan ketatalaksana pemerintah dan juga pembangunan nasional. Kemudian faktor sumber daya aparatur juga menjadi faktor penentu dalam keberhasilan dari tujuan dari amanat undang-undang tersebut. seperti yang dikatakan Sedarmayanti (2009) sumber daya manusia dapat dilihat dari dua aspek yaitu aspek kuantitas menyangkut sumber daya manusia, dan aspek kualitas menyangkut kemampuan, baik kemampuan fisik maupun kemampuan nonfisik yang menyangkut kemampuan

bekerja, berpikir, dan keterampilan lain. Maka untuk menjamin kualitas dan objektivitas serta untuk mewujudkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional maka dipandang perlu mengatur kembali mengenai syarat dan tata cara pengadaan Pegawai Negeri Sipil.

Berdasarkan yang telah di amankan dalam Undang-Undang Nomor 43 tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian tersebut, keluarlah Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil, sebagaimana yang telah dirubah dengan Peraturan Pemerintah No 11 Tahun 2012. Peraturan Pemerintah ini pada substansinya adalah tentang Pengadaan Pegawai Negeri Sipil yang merupakan suatu proses kegiatan untuk mengisi formasi yang lowong. Lowongan formasi dalam suatu organisasi Negara pada umumnya adanya Pegawai Negeri Sipil yang berhenti, meninggal dunia, mutasi jabatan dan adanya pengembangan organisasi.

Kebijakan pengadaan Pegawai Negeri Sipil tersebut di lain hal juga membawa pandangan bahwa setiap Warga Indonesia yang mempunyai syarat yang ditentukan dalam Peraturan Pemerintah ini mempunyai kesempatan yang sama untuk melamar dan diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil seperti yang di jelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia

Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara .

Sebagaimana yang diatur dalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 (pasal 15 ayat 1 dan 2) , dan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil, menunjukan bahwa Formasi Pegawai Negeri Sipil merupakan penentuan jumlah dan susunan pangkat yang diperlukan untuk mampu melaksanakan tugas pokok yang di tetapkan oleh pejabat yang berwenang. Formasi di tetapkan untuk jangka waktu tertentu berdasarkan jenis, sifat, dan beban kerja yang harus dilaksanakan.

Untuk melaksanakan amanat Peraturan Perundang-undangan tentang pengadaan Pegawai Negeri Sipil dan formasi Pegawai Negeri Sipil tersebut di daerah dibentuklah Badan Kepegawaian daerah yang tugas pokoknya adalah membantu pejabat Pembina kepegawaian daerah dalam melaksanakan manajemen pemerintahan daerah antara lain adalah penyiapan dan pelaksanaan pengangkatan, kenaikan pangkat, pemindahan, dan pemberhentian Pegawai Negeri Sipil Daerah sesuai dengan norma, standard dan prosedur yang ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan (Kepres No 159 Tahun 2000)

Harus diakui bahwa dalam perekrutan Pegawai Negeri Sipil sebagaimana yang diamanatkan dalam

Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2002 tentang perubahan atas Peraturan Pemerintah Nomor 98 Tahun 2000 tentang pengadaan pegawai, dan dalam undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 perubahan atas undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian (pasal 15 ayat 1 dan 2), dan Peraturan Pemerintah Nomor 97 Tahun 2000 tentang formasi Pegawai Negeri Sipil, secara formal telah diimplementasikan baik pada tingkatan pusat maupun tingkat daerah. Namun secara realitas dalam praktiknya masih dapat dilihat dan ditemui tindakan-tindakan dari pelaksana aparatur Negara misalnya, dalam perekrutan Pegawai Negeri Sipil masih kuat akan egoisme daerah dan masih menonjolnya hubungan-hubungan persaudaraan dan afiliasi, sehingga hal ini menyebabkan proses rekrutmen tidak menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat kualifikasi yang diharapkan.

Berdasarkan pengamatan di Provinsi Maluku Utara masih di temui beberapa kelemahan pelaksanaan tugas dan fungsi BKD khususnya hal rekrutmen CPNS. Salah satu yang ditemui adalah seperti yang dijelaskan sebelumnya bahwa perekrutan Pegawai Negeri Sipil di Maluku Utara masih kurang akan profesionalitas pelaksana rekrutmen CPNS yang tercermin dari kuatnya egoisme daerah dan masih menonjolnya

hubungan-hubungan persaudaraan dan afiliasi. hal ini tentunya menyebabkan proses rekrutmen tidak menghasilkan Pegawai Negeri Sipil yang memenuhi syarat kualifikasi yang diharapkan. serta mempunyai dampak negatif terhadap jaminan kualitas dan obyektifitas Pegawai Negeri Sipil yang berkualitas. Ketimpangan seperti ini mengindikasikan bahwa perekrutan pegawai negeri sipil yang diatur lewat kebijakan pengadaan pegawai tersebut belum terwujud secara optimal pada jajaran birokrasi Pemerintah Provinsi Maluku Utara pada umumnya. Kondisi demikian itu dapat berpengaruh pada kelancaran tugas pemerintah, kesempurnaan aparatur Negara.

Beberapa permasalahan dalam rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil tersebut menarik untuk telaah secara ilmiah, sehingga ditetapkan judul proposal penelitian yaitu “Kinerja Badan Kepegawaian Daerah dalam Rekrutmen Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Provinsi Maluku Utara”.

METODOLOGI PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat di desain sebagai suatu penelitian kualitatif. Bogman dan Taylor (*dalam* Moleong, 2006) mengatakan bahwa metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-

kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang di amati. Denzin dan Lincoln (*dalam* Moleong, 2006) menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar alamiah, dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Moleong (2006) berkesimpulan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang dimaksud untuk memahami fenomena yang di alami oleh subyek penelitian (misalnya, perilaku, presepsi, tindakan, dan lain-lain) secara holistic, dan dengan cara deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Miles dan Hubermas(*dalam*, Silalahi 2012) menjelaskan data kualitatif merupakan sumber dari deskripsi yang luas dan berlandaskan kukuh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkup setempat. Dengan data kualitatif kita dapat mengikuti dan memperoleh penjelasan yang banyak dan bermanfaat.

Bungin (2010) mengatakan bahwa penelitian kualitatif bertujuan menggali atau membangun suatu prosesi atau menjelaskan makna dibalik realita. Dalam penelitian kualitatif berpijak dari realita atau peristiwa yang berlangsung dilapangan.

B. Fokus Penelitian Dan Definisi Konsep

Sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penulisan ini, yang menjadi fokus dalam penulisan penelitian ini ialah : *kinerja Badan Kepegawaian Daerah (BKD) dalam rekrutmen calon pegawai negeri sipil*. Yaitu mengukur efektifitas kinerja perekrutan pegawai secara normatif. Kinerja tersebut diukur pada pelaksanaannya dan dalam beberapa aspek yaitu proses pengadaan pegawai, analisis jabatan, penyusunan pegawai, dan proses perumusan formasi pegawai.

C. Jenis Dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, dan data sekunder ialah merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen (*dalam* Sugiono, 2013)

Sumber data (Informan) dalam penelitian ini di ambil dari unsur-unsur : (1) Penyelenggara pengadaan pegawai dalam perekrutan CPNS (Pejabat/Pegawai BKD Provinsi maluku Utara), (2) PNS yang telah lulus dan diterima, dan (3) Masyarakat pelamar Calon Pegawai Negeri Sipil yang tidak lulus/tidak di terima. Informan dari unsur tersebut masing-masing sebanyak 4 orang,

sehingga dengan demikian jumlah seluruh informan adalah sebanyak 12 orang.

D. Teknik Pengumpulan data

Data primer dan data yang di perlukan dalam penelitian ini dikumpulkan dengan cara sebagai berikut:

1. Wawancara (*interview*), wawancara dilakukan terhadap para informan untuk mendapatkan data dan informasi yang jelas dan akurat tentang berbagai hal yang berhubungan dengan fokus penelitian. Dalam wawancara ini digunakan pedoman wawancara sebagai panduan wawancara agar dapat lebih terfokus dan konsistensinya hasil pendataan.
2. Studi Dokumentasi, studi dokumentasi ini digunakan untuk mengumpulkan data sekunder yang telah tersedia di lokasi penelitian yaitu Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara.

E. Metode Analisis Data

Data yang terkumpul dalam penelitian ini diolah dan dianalisis dengan menggunakan model analisis interaktif. Menurut Miles dan Huberman (*dalam*, Silalahi 2012), analisis interaktif memungkinkan seorang peneliti melakukan kegiatan analisis secara longgar tanpa harus melalui proses yang

kaku dari pengumpulan data, dilanjutkan ke reduksi data, penyajian data, dan berakhir pada penarikan kesimpulan.

Komponen-komponen analisis data : model interaktif Menurut Miles dan Huberman (*dalam*, Silalahi 2012),

Langkah-langkah analisis data yang dimaksud yaitu :

1. Reduksi data, ialah proses pemilihan, pemusatan, perhatian pada penyerderhanaan, pengabstrasian, dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis dilapangan.
2. Penyajian data, yaitu sebagai sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.
3. Penarikan kesimpulan dan verifikasi.

PEMBAHASAN HASIL PENELITIAN

Pelaksanaan rekrutmen pegawai pada tataran birokrasi merupakan suatu upaya untuk menghasilkan serta mengembangkan sumber daya manusia yang relevan dan sesuai dengan hasil penataan struktur kelembagaan perangkat daerah dengan memperhatikan tuntutan masyarakat. Selajutnya secara normatif rekrutmen itu juga telah diatur dalam bentuk Undang-Undang Pokok-Pokok Pegawai yang substansinya adalah sebagai rujukan dalam pelaksanaan serta tahapan rekrutmen itu sendiri. Pegawai dipandang

sebagai suatu investasi yang akan memberikan imbalan dalam bentuk produktivitas yang lebih besar bagi organisasi jangka panjang, maka asumsi dasar dalam pembangunan SDM Aparatur Pemerintah yaitu harus mampu menghasilkan pegawai negeri sipil yang syarat kualifikasi lewat rekrutmen pegawai. Badan Kepegawaian Daerah dalam hal ini sebagai unsur pelaksana rekrutmen Sebagaimana dalam Keputusan Presiden Nomor 159 tahun 2000 tentang Pedoman pembentukan Badan Kepegawaian Daerah, menyebutkan bahwa tugas dari Badan Kepegawaian Daerah yaitu melaksanakan manajemen pegawai negeri sipil yang didalamnya termuat tentang pengadaan pegawai negeri sipil di daerah. Sebagai tuntutan dari Keputusan Presiden tersebut maka Badan Kepegawaian Daerah Maluku Utara sebagai unsur pelaksana serta lokasi penelitian diharapkan mampu menunjukkan kinerja yang sempurna lewat mekanisme, system dan prosedur yang telah diatur. Karena kesempurnaan dari pelaksanaan rekrutmen itu sangat tergantung dari kinerja itu sendiri, selain itu kinerja dipandang sebagai suatu efektifitas secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan melalui usaha-usaha yang sistemik dalam rangka mencapai kebutuhan secara efektif

Dalam penelitian ini kinerja dalam pelaksanaan rekrutmen dilihat dari aspek efektifitas, efisiensi, *equity* (keadilan), dan Akuntabilitas yang sudah dilaksanakan.

1) Efektifitas

Efektifitas penyelenggaraan pemerintahan menjadi salah satu dasar acuan dalam perspektif hubungan antar level pemerintahan dalam mengelola kewenangan pemerintah. Melalui adanya pemberian kewenangan yang lebih luas dan nyata kepada pemerintah diharapkan semakin meningkatkan efisiensi pemerintahan di daerah dalam menjalankan sejumlah tugas pokok dan fungsinya. Efektifitas dalam pemerintahan dalam pemerintahan juga yaitu sebagai hubungan antara output dan tujuan, dimana efektifitas di ukur berdasarkan seberapa jauh tingkat *output*, kebijakan, dan prosedur dari organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Efektifitas dalam penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan tentang usaha untuk menghasilkan *output* yang sesuai rencana dan target oleh BKD selaku unsur penyelenggara dalam rekrutmen CPNS.

Dengan menganalisa hasil wawancara sesuai indikator bahwa untuk efektifitas dalam proses penyelenggaraannya sudah bagus dimana unsur pelaksana

dalam hal ini BKD selalu melakukan koordinasi dan arahan dari panitia nasional pengadaan CPNS, kemudian pada tahapan yang lain juga BKD selalu memanfaatkan media informasi sebagai bentuk publikasi kepada masyarakat pelamar. Sehingga para pelamar juga mendapatkan kemudahan dan kejelasan secara prosedural pada setiap tahapan.

2) Efisiensi

Efektifitas dapat diartikan sebagai kemampuan untuk menentukan kemampuan untuk meminimalkan penggunaan sumberdaya yang ada untuk mencapai tujuan organisasi. Efisiensi sendiri dibagi dua, yaitu a) efisiensi alokasi, merupakan alokasi yang terkait dengan kemampuan untuk mendayagunakan sumberdaya *input* pada tingkat kapasitas optimal; b) efisiensi teknis (manajerial), merupakan efisiensi yang terkait dengan kemampuan mendayagunakan sumberdaya input pada tingkatan output tertentu.

Efisiensi dalam penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan tentang pemanfaatan sumber daya serta pola manajerial perekrutan oleh Badan Kepegawaian Daerah.

Dengan menganalisa hasil wawancara sesuai indikator bahwa untuk efisiensi dalam proses pelaksanaan rekrutmen,

unsur penyelenggaraan itu sendiri telah melaksanakan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang telah disusun berdasarkan Keputusan gubernur. dalam pelaksanaan juga didukung dengan fasilitas yang ada sebagaimana tes yang telah menerapkan CAT. Untuk pola manajerial teknis selalu dilakukan koordinasi antara unsur penyelenggara nasional dan juga Pembina kepegawaian daerah.

3) Akuntabilitas

Akuntabilitas merupakan kewajiban untuk mengelola sumberdaya, melaporkan, dan mengungkapkan segala aktivitas dan kegiatan. Menurut Mahmudi (*dalam* Ali, 2012) akuntabilitas dibagi menjadi dua yaitu :

- a. Akuntabilitas Vertikal yang merupakan bentuk akuntabilitas kepada otoritas yang lebih tinggi.
- b. Akuntabilitas Horizontal yang merupakan akuntabilitas kepada publik atau masyarakat secara luas atau terhadap sesama lembaga lainnya yang tidak memiliki hubungan atasan dan bawahan

Akuntabilitas dalam penelitian ini dimaksud untuk menjelaskan tentang bentuk akuntabilitas atau transparansi BKD selaku unsur pelaksana dalam melakukan proses

pertanggungjawaban pada pelaksanaan perekrutan..

Dengan indikator diatas dengan hasil penelitian menunjukan bahwa BKD sudah menyusun laporan pertanggungjawaban yang akan disampaikan ke Gubernur untuk selanjutnya dilaporkan ke pusat. Kemudian mempublikasikan ke masyarakat luas lewat media informasi tentang hasil-hasil penyelenggaraan CPNS yang telah dilakukan.

4. *Equity* (keadilan)

menunjukan sebuah sikap dan perlakuan kesamaan terhadap para masyarakat yang melamar dan keadilan dalam peneltian ini menunjukan suatu sikap yang diberikan BKD kepada masyarakat yang mengikuti penerimaan CPNS tanpa ada sikap diskriminatif dalam pengurusan administrasi maupun hasil tes yang dicapai.

Dari hasil wawancara dengan informan masing-masing dari unsur pelaksana pengadaan pegawai dan juga masyarakat pelamar menyatakan bahwa dalam sikap dan konsistensi terhadap aturan yang ada telah dijalankan, yang dimana dalam tahapan pengadaan pegawai tersebut sudah tidak lagi memberlakukan para pelamar atau dengan istilah diprioritaskan atas dasar

hubungan saudara atau yang sebagainya. Kemudian dalam hasil seleksi tertulis juga dikeluarkan sesuai dengan kemampuan yang dicapai oleh para pelamar.

Hasil penelitian menunjukan bahwa secara umum kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai sudah menunjukan tingkat yang baik dengan kata lain pelaksanaan perekrutan CPNS dilihat secara normatif telah memenuhi seperti yang diamanatkan dalam peraturan Perundang-undangan yang ada. Keseluruhan dari hasil wawancara tentang kinerja Badan Kepegawaian Daerah dengan menggunakan 4 indikator yaitu efektifitas, efisiensi, akuntabilitas, dan keadilan dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai tersebut memberikan kesimpulan kinerja Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara dalam penyelenggaraan rekrutmen pegawai sudah cukup baik.

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian ini sebagaimana telah dideskripsikan dan dibahas diatas, maka dapat ditarik kesimpulan secara umum bahwa kinerja Badan Kepegawaian Daerah provinsi Maluku Utara belum dikatakan efektif karena ada aspek-aspek yang terindikasi

belum optimal yaitu ketersediaan fasilitas dalam pelaksanaan tes tertulis yaitu laptop dan ruangan yang terbatas

Sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu dilihat dari segi normatif dan menggunakan pendekatan dengan 4 indikator yaitu efektifitas, efisiensi, akuntabilitas dan *equity* (Keadilan) dalam pelaksanaan perekrutan Calon Pegawai Negeri Sipil oleh Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara. Oleh sebab itu dapat di tarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Kinerja badan Kepegawain daerah Provinsi Maluku Utara dalam rekrutimen calon pegawai negeri sipil dilihat dari aspek :

a. Efektifitas

Tingkat efektifitas dari proses perekrutan pegawai negeri sipil menunjukan sudah sesuai dengan yang direncanakan, karena pada setiap tahapan penyelenggaraanya selalu melakukan koordinasi dengan panitia penyelenggaraan penerimaan CPNS Nasional untuk mekanisme dan proseduralnya.

b. Efisiensi

Efisiensi tahapan proses perekrutan pegawai negeri sipil sudah menunjukan bahwa ketepatan dan konsistensi dalam penyelenggaraan perekrutan pegawai sudah baik.

c. kuntabilitas

Bentuk akuntabilitas atau pertanggungjawaban sudah dijalankan sebagaimana semestinya dan sesuai dengan prosedur yang ada. Serta transparan dalam memberikan bentuk pertanggungjawaban.

d. *Equity* (Keadilan)

Sikap dan perlakuan yang adil sudah ditunjukan kepada masyarakat yang mengikuti pelamaran penerimaan CPNS dengan baik. Dari tahapan dalam proses perekrutan tersebut juga tidak ada penyimpangan dan diskriminatif yang ditunjukan oleh unsure penyelenggara.

2. Dengan ke empat aspek tersebut secara keseluruhan disimpulkan bahwa pelaksanaan Rekrutimen Calon Pegawai Negeri Sipil yang dilaksanakan oleh badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Utara secara normatif maupun prosedural sudah sudah efektif.

B. Saran

1. Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian tersebut dapat disarankan secara umum kepada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku tentang Utara yaitu :

a. Pemerintah Provinsi Maluku Utara khususnya Badan Kepegawaian Daerah Provinsi

- Diharapkan lebih meningkatkan kinerjanya untuk
- b. Perlu menjaga dan meningkatkan keutuhan serta integritas dalam hal ini sumber daya pada lingkup BKD terutama sikap serta konsistensi terhadap tanggung jawab yang di emban agar dalam setiap realisasi program kerja bisa terselesaikan seperti apa yang diharapkan.
 - c. Bentuk prtanggunganjawaban lebih ditingkatkan agar bisa memberikan tingat kepercayaan masyarakatan serta menjaga kewibawaan pemerintah pada tataran masyarakat.
 - d. Mempertahankan profesionalitas yang ada agar supaya dalam perekrutan calon pegawai negeri sipil tidak terindikasi adanya

praktek nepotisme sehingga dapat menghasilkan pegawai yang syarat kualifikasi.

2. Mempertahankan kepatuhan terhadap aturan dan tingkat kordinasi dengan KEMENPAN dan BKN agar supaya setiap kinerja dari BKD tetap sesuai dengan yang diharapkan.

DAFTAR PUSTAKA

- Moleong, Lexy J. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Gunung agung, Jakarta.
- Silalahi U, 2012. *Metode Penelitian Sosial*,(Edisi Ketiga). Refika Aditama. Bandung
- Burhan Bungin, 2005. *Analisis Data Penelitian Kualitatif*, PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alvabeta, Bandung.